

فرهنگ سازمانی دبیران

مؤلف: مهران غلامبخشی

www.ketab.ir

سرشناسه	: خدابخشی، مهران، ۱۳۷۳ -
عنوان و نام پدیدآور	: فرهنگ سازمانی دبیران / مولف مهران خدابخشی.
مشخصات نشر	: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۵۷ ص. جدول.
شابک	: ۵ - ۳۷ - ۸۵۴۶ - ۶۰۰ - ۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه:ص. [۴۸] - ۸۷.
موضوع	: فرهنگ سازمانی
موضوع	: Corporate culture
موضوع	: معلمان - اخلاق حرفه ای
موضوع	: Teachers - Professional ethics
موضوع	: اخلاق حرفه ای
موضوع	: Professional ethics
رده بندی کنگ	: HD ۵۸/۷/خ۴۳۲ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۸۴۱۲۵

عنوان کتاب	: فرهنگ سازمانی دبیران
ناشر	: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - خ ققاب - پیچ شمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷ - واحد ۱۲ - ۷۷۶۴۱۱۹ - Email:e_a_kamyab@yahoo.com
مؤلف	: مهران خدابخشی
ویراستار	: محبوبه رضاعلی
مدیر تولید	: موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	: سید حمید احمدزاده نیک قلب
طراح جلد	: امیر هاشمی
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول، ۱۳۹۵
چاپ و صحافی	: موسسه آموزشی خوارزمی
ناظر چاپ	: مهندس پیمان عباد
قیمت	: ۱۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۵ - ۳۷ - ۸۵۴۶ - ۶۰۰ - ۹۷۸
 ISBN:978 - 600 - 8546 - 37 - 5

فهرست

صفحه	عنوان
۱۱	فصل اول
۱۱	فرهنگ سازمانی
۱۱	فرهنگ
۱۲	سطوح فرهنگ
۱۳	تعریف و مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۴	ویژگی‌های فرهنگ سازمانی
۱۵	جلوه‌های مشخص فرهنگ سازمانی
۱۵	عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی
۱۷	فصل دوم
۱۷	گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
۱۸	دیدگاه شولز (۱۹۸۷)
۱۸	دیدگاه کوبین و مک‌گرو
۲۰	الگوی ادگار شاین
۲۱	اهمیت شناخت فرهنگ برای سازمانها
۲۱	وظایف فرهنگ سازمانی
۲۳	چگونگی شکل‌گیری و حفظ فرهنگ سازمانی
۲۴	مدیریت و تغییر فرهنگ سازمانی
۲۵	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۲۷	فصل سوم
۲۷	اخلاق
۲۸	اخلاق در اسلام
۳۰	عناصر فرهنگ اخلاقی در اسلام
۳۱	اخلاق حرفه‌ای
۳۲	ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

۳۲	 مسئولیت پذیری
۳۲	 برتری جویی و رقابت طلبی
۳۲	 صادق بودن
۳۲	 احترام به دیگران
۳۲	 رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
۳۳	 عدالت و انصاف
۳۳	 همدردی با دیگران
۳۳	 وفاداری
۳۵	 فصل چهارم
۳۵	 نظام‌های اخلاقی عمده
۳۵	 مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام
۳۷	 ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۳۸	 وظایف مدیران در اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۳۹	 اخلاق در تدریس
۴۴	 مدل نظری تحقیق
۴۵	 فصل پنجم
۴۵	 کارهای انجام شده
۴۵	 تحقیقات انجام شده در ایران
۴۷	 تحقیقات انجام شده در خارج از ایران
۴۹	 منابع و مأخذ
۴۹	 منابع
۴۹	 منابع فارسی
۵۳	 منابع لاتین

مقدمه

دهه هشتاد را با آغاز تحقیقات مجدد بر روی مسئله فرهنگ سازمانی^۱ به شمار آورد. علاقه برای انجام تحقیقات بیشتر بر روی فرهنگ سازمانی نشأت گرفته از عوامل گوناگونی می باشد. از جمله به این موارد می توان اشاره کرد: اولاً دهه هشتاد آغاز جهانی شدن سازمان ها و کسب و کارها^۲ باشد، لذا بحث هماهنگی بین کارکنان این گونه سازمان ها، بحث روز بود. ثانیاً، در این دهه مشخص شد که سطوح مختلف عملکرد سازمان را می توان به نوع فرهنگ سازمان مرتبط دانست. ثالثاً، فرهنگ^۳ سازمانی می تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت های رقابتی پایدار عمل کند؛ زیرا برخی از فرهنگها به راحتی قابل تقلید توسط رقبا نیستند و همچنین، از دلایل دیگر می توان به ظهور قدرت اقتصادی و صنعتی ژاپن به مثابه یک رقیب قابل توجه و مهم در برابر آمریکا اشاره کرد که محققان یکی از دلایل عمده آن را تفاوت های فرهنگی بین دو کشور دانسته اند.

در بین رشته های علمی مختلف بر روی مفهوم فرهنگ توافق نظری وجود ندارد؛ با وجود این، از دیدگاه سازمانی، فرهنگ را به عنوان یک زنجیر مستحکم تعبیر کرده اند که موجبات پایداری سازمان را نزدیک به دو دهه است که فراهم می کند. نظریه پردازان و صاحب نظران عرصه سازمان و مدیریت، به ویژه صاحب نظران حوزه رفتار سازمانی و متخصصان تحول سازمان به طرح موضوع مهمی در سازمان پرداخته اند که چندان ملموس و محسوس نیست. این موضوع توسط صاحب نظران معروفی نظیر وارن بنیس^۴، ادگار شاین، ویلیام اوشی^۵ مورد نقد و طرح قرار گرفت. لذا این موضوع مهم فرهنگ سازمانی نام گرفت و بیشتر با جنبه

1 Organizational culture

2 Varn bins

3 Viliyam ochec

غیرمادی و غیر ملموس در سازمان شناخته شد و در مقاطع مختلف زمانی مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت.

عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد. آن گونه که از شواهد موجود برمی آید فرهنگ سازمانی پدیده‌ای پیچیده می‌باشد که در عین حال در تسریع روند پیشرفت و دگرگونی سازمان نقش به سزایی دارد. لذا زمانی که سازمان‌ها از فرهنگ سازمانی خود و ابعاد و شاخص‌های آن شناخت کافی نداشته باشند، در عمل با مشکلات فراوانی همانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی و کاهش عملکرد مواجه می‌شوند. بنابراین، شناسایی فرهنگ به مدیران کمک می‌کند تا با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده کرده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش بینی نمایند. فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است که شالوده وجودی آن را تشکیل می‌دهد و باعث شکل و انسجام سازمان در حرکت به سمت اهداف می‌شود. از آن جا که فرهنگ سازمانی شکل دهنده رفتار اعضای سازمان اعم از کارکنان و مدیران در سطوح مختلف است، می‌تواند توانایی سازمان را در ایجاد تغییر و جهتگیری استراتژیک را به نحو چشمگیری تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس، فرهنگ سازمانی اثر بخش نمی‌توان اخلاق حرفه‌ای⁴ مناسب را در یک سازمان ایجاد داشت.

اخلاق سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی، پدیده‌های جدیدی نیستند. موج اخیر ورشکستگی و رسوایی‌های مالی شرکت‌ها و سازمان‌ها، نوعی به فوریت نیاز سازمان‌ها به حکمرانی مناسب سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق سازمانی را به اوج خود رسانده است. علاوه بر سازمان‌های عمومی، سازمان‌های بزرگانی نیز به این تشخیص رسیده‌اند که مجبورند علاوه بر رفتارهای اقتصادی (حداکثر سازی سود)، رفتارهای اخلاقی روی بیاورند. بنابراین رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به صورت توأمان تنها می‌تواند برای دستیابی به اهداف سازمانی است.

اخلاق سازمانی به عنوان یک مفهوم علمی در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور نموده است و در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده که از آن به عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود.

اصول اخلاقی راجع به چگونگی بودن افراد و این که در سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شوند. به طور کلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارند. بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن.

چگونه ممکن است سیستم یک مدرسه یا دانشگاه فاسد باشد، اما از مدرسان بخواهیم اخلاقی باشد؟ روزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در سازمان‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی را در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت خوب است. این اصول موجب ایجاد یک سازمان خوب می‌شود. در فرهنگ دینی و اسلامی، علم به منزله شغل انبیا است و آموزش و تدریس فرآیندی است که از طریق آن آدمی می‌تواند از جنبه‌های مختلف به کمال برسد. از این رو در دیرینه فرهنگ اسلامی، اساس فرآیند و محل تدریس از یک بنیان اخلاقی محکمی برخوردار بوده است و معلمان و مدرسان می‌بایست از اصول و انضامی نقش‌های حرفه‌ای خود تبعیت می‌کردند.